Auszüge aus Doktordissertationen der Rechts- u. Staatswissenschaftlichen Fakultät der Georg August-Universität zu Göttingen
Jahrgang 1924.

Das Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretungen bei Einzelkündigungen

von

Wilhelm Hamelberg,

Referendar aus Nienburg.

Gutachter: Prof. Dr. Oertmann.

Einleitung.

§ 1.

Geschichtliche Entwicklung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitervertretungen.

Vor dem Weltkriege ist den Arbeiterausschüssen eine Mitwirkung in den Betriebsangelegenheiten nur in beschränktem Umfang übertragen worden. Ein wirkliches Mitbestimmungsrecht erlangen die Arbeiter erst durch die Revolution von 1918. Der a 165 RV. und das BRG. regeln die neue konstitutionelle Betriebsverfassung, nach der die Arbeitervertretungen gleichberechtigt mit den Unternehmern an der Produktion mitzuarbeiten haben.

§ 2.

Rechtliche Grundgedanken des Mitbestimmungsrechtes im allgemeinen.

Durch das BRG. soll nicht die Rechtssphäre des einzelnen Arbeiters erweitert werden. Aufgabe des Betriebsrats ist vielmehr die Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Arbeiter und die Förderung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes.

BIBLIOTHEEK RIJKS UNIV. LEIDEN

Hauptteil.

§ 3.

I. Rechtsstellung der Betriebsvertretungen.

Die Mehrzahl der Autoren ist der Ansicht, daß der Betriebsrat gesetzlicher Vertreter der Arbeiterschaft des Betriebes sei; dies Vertretungsverhältnis wird von ihnen entweder als ein öffentlichrechtliches oder als ein privatrechtliches bezeichnet. Nach der Gegenmeinung übt der Betriebsrat seine ihm durch das Gesetz verliehenen Befugnisse zu eigenem Recht aus. Diese Lehre verdient den Vorzug. Denn der Betriebsrat soll nicht nur einseitig den Interessen der Arbeiter dienen; sondern er soll auch den Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke unterstützen. Als Beirat des Unternehmens soll er an der Förderung der Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes mitarbeiten. Der Betriebsrat ist ein sozialrechtliches Organ des Unternehmens.

II. Die Voraussetzungen für das Kontrollrecht der Räte.

§ 4 und 5.

A. Voraussetzungen der Zulässigkeit des Einspruchsverfahrens.

Das Einspruchsrecht setzt voraus, daß der Arbeitgeber eine Kündigung im zivilrechtlichen Sinne ausgesprochen hat. Gegenüber einer weit verbreiteten Ansicht ist daher festzustellen, daß dies Recht nicht gegeben ist, wenn der Arbeitgeber einen von vornherein befristeten Arbeitsvertrag beim Ablauf nicht verlängert.

Das Einspruchsrecht fällt fort bei Stillegungen und bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen Verpflichtung beruhen. Ferner sind in Betrieben mit idealer Zweckbestimmung die Tendenzkündigungen im Sinne des § 84 Z 1 unanfechtbar, soweit es das Betriebsinteresse erfordert.

§ 6—10.

B. Einspruchsgründe.

Der Einspruch ist materiell begründet:

1. Wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung ꝛc. erfolgt ist.

2. Wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist. Die Nachholung von Gründen im Einspruchsverfahren kann den einmal erhobenen Einspruch nicht entkräften.
3. Wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeiter sich weigerte, dauernd andere Arbeiten als bei der Einstellung vereinbart zu leisten.
4. Wenn sich die Kündigung als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeiters oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellt.

Diese Einspruchsgründe sind in allen Fällen gegeben, wo eine ordentliche Kündigung, sei es befristet, sei es fristlos, ausgesprochen wird. Bei der außerordentlichen Kündigung besteht keine Einspruchsbefugnis, wenn ein wichtiger Grund zur Kündigung vorliegt. Wenn ein solcher Grund fehlt, dann hat der fristlos entlassene Arbeiter ein Wahlrecht: er macht entweder die zivilrechtliche Unwirksamkeit seiner Entlassung geltend, oder er verteidigt sich gegen sie mit dem sozialrechtlichen Rechtsbehelf des Einspruchs. In letzterem Falle kann er, wenn er im Einspruchsverfahren obsiegt, keine weiteren Ansprüche im Zivilprozeß geltend machen.

§ 11.

III. Stellung des Gruppenrats im Einspruchsverfahren.

Der Gruppenrat hat im Einspruchsverfahren nicht die Aufgabe, einseitig die Interessen der Arbeiter gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen. Sondern er hat unparteiisch zu prüfen, ob der bei ihm angebrachte Einspruch berechtigt erscheint. Wenn er unbegründet ist, hat der Gruppenrat als Beirat des Unternehmens das Recht und die Pflicht, den Arbeiter mit seinem Begehren endgültig zurückzuweisen. Demgemäß kann der einzelne Arbeiter den Einspruch im Schlichtungsverfahren nur verfolgen, wenn der Gruppenrat sein Vorgehen billigt. In Betrieben ohne Betriebsrat ist kein Einspruch möglich.

§ 12.

IV. Rechtsfolgen des Kontrollrechtes der Räte.

Wird in den Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Gruppenrat eine Verständigung zwischen diesen beiden Organen des Betriebes erzielt, so ist der Arbeiter an den Inhalt

dieses Vergleiches gebunden. Wenn aber jene Verhandlungen ergebnislos bleiben, dann hat sowohl der Gruppenrat wie auch der betroffene Arbeiter das Recht, den Entlassungsstreit vor den Schlichtungsausschuß zu bringen. Ergibt sich im Schlichtungsverfahren, daß der Einspruch begründet ist, dann gibt jene Behörde dem Arbeitgeber auf, entweder den Entlassenen weiterzubeschäftigen oder ihm eine Abfindungssumme zu zahlen. Der Spruch des Schlichtungsausschusses ist nicht eine gerichtliche Entscheidung, sondern ein Rechtsgestaltungsakt einer Verwaltungsbehörde.

J. Hoffmann & Co.